

Principios del plan



El plan se caracteriza por ser:

- Transversal, integrando la igualdad en toda la organización.
- Preventivo y activo, orientado a avanzar y consolidar mejoras.
- Colectivo e integrador, dirigido a toda la plantilla.
- Negociado, mediante el diálogo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras.
- Dinámico y flexible, revisable durante su vigencia.

Compromiso de la empresa

Industrias Mical S.L. reafirma con este Plan de Igualdad su compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la no discriminación y la mejora continua de su cultura organizativa.

El Plan ha sido elaborado conforme a la normativa vigente, mediante un proceso participativo y negociado con la representación legal de la plantilla, y se fundamenta en un diagnóstico previo que permite adaptar las actuaciones a la realidad de la empresa.

Vigencia y seguimiento

El Plan de Igualdad tiene una vigencia de cuatro años, con medidas calendarizadas y un sistema de seguimiento periódico.

La igualdad es un valor estratégico para el desarrollo del talento, la competitividad y la excelencia empresarial. Este Plan refuerza el compromiso de Industrias Mical con un entorno de trabajo inclusivo, respetuoso y libre de discriminación.



I Plan de Igualdad Industrias Mical 2026-2030



El plan de igualdad ha sido subvencionado por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, al ser un plan de igualdad voluntario.



Diagnóstico

El diagnóstico realizado en Industrias Mical S.L. ha permitido obtener una visión rigurosa y detallada de la situación en materia de igualdad en la empresa.

Los resultados muestran una organización con estabilidad en el empleo y un compromiso con la igualdad, si bien se identifican retos que requieren planificación para avanzar hacia una igualdad más real y efectiva.

Entre las principales oportunidades de mejora destacan:



La infrarrepresentación femenina y la segregación por áreas y puestos, especialmente en el ámbito productivo.



La necesidad de reforzar la sistematización y transparencia en procesos clave como la selección y la promoción profesional.



La conveniencia de desarrollar y estructurar mejor las medidas de conciliación.



El refuerzo de la sensibilización en igualdad y la mejora de los protocolos en materia de acoso y cultura corresponsable.



Objetivos generales

- ✓ Integrar la **perspectiva de género** de forma transversal en la cultura de la entidad.
- ✓ **Promover la igualdad** en todas las áreas de la organización.
- ✓ **Eliminar cualquier discriminación** directa o indirecta en empleo, formación, promoción y retribuciones.
- ✓ Facilitar la **conciliación** y fomentar la **corresponsabilidad**.
- ✓ **Prevenir y actuar ante el acoso** sexual y por razón de sexo.
- ✓ Velar por el **uso inclusivo del lenguaje** verbal y visual.



Ejes de actuación

El Plan se estructura en **11 áreas de intervención**, entre ellas:

Selección y contratación

Clasificación profesional

Promoción profesional

Formación

Conciliación y corresponsabilidad

Infrarrepresentación femenina

Retribuciones

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Salud laboral con perspectiva de género

Comunicación y lenguaje no sexista

Violencia de género